

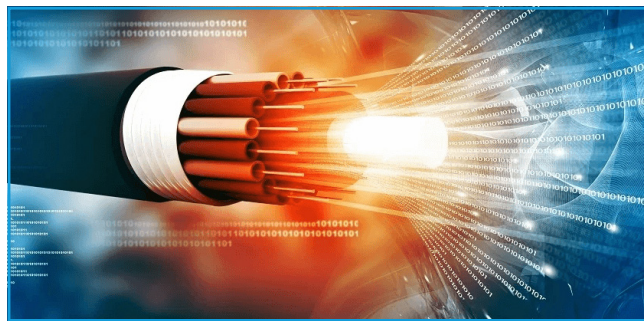
DigitEconomy.24 – IL NODO DEL PERSONALE PER FARE LE RETI

ITALTEL E SIRTÌ NEL DOCUMENTO A COLAO

«Per le reti di tlc serve l'80% di occupati in più, e contratti pluriennali in linea con i piani»

Contratti pluriennali in linea con gli investimenti, meccanismi premianti per il ri-uso delle infrastrutture esistenti, obbligo di apertura a tutti gli operatori non solo a quelli con significativa forza di mercato, quadro normativo semplificato e adeguato livello dei prezzi. Sono tra le richieste che Sirti e Italtel hanno messo nero su bianco, secondo quanto risulta a DigitEconomy.24 (report del Sole 24 Ore Radiocor e della Luiss Business School) in un documento consegnato al ministero dell'Innovazione e della Transizione digitale, guidato da Vittorio Colao.

Per realizzare gli investimenti in fibra e 5G è necessario, spiegano le società, l'80% in più dell'attuale



livello occupazionale delle aziende di rete. Il Piano nazionale di ripresa e resilienza, d'altronde, destina il 27% delle risorse alla transizione digitale, ovvero 6,7 miliardi per la strategia italiana per la banda ultra larga entro il 2026. Di recente Colao ha annunciato che da gennaio prossimo partiranno le gare per la

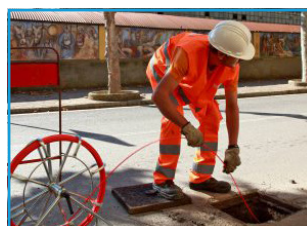
fibra, e subito dopo quelle per il 5G; ne seguirà, ha detto il ministro, la creazione, appunto, di 10-15 mila nuovi posti di lavoro per la realizzazione dell'infrastruttura. Il nodo ora è come creare questa occupazione e, secondo quanto spiegano gli

>> continua a pag. 4

PARLA UMBERTO PESCE, PRESIDENTE DI PSC

«Mancano 20mila persone, migranti sono opportunità»

Migranti per fare le reti, e scuo- le tecniche ad hoc per favorire l'inserimento dei giovani, anche stranieri nel mondo del lavoro, già dopo un primo biennio. È il mix di soluzioni che propone Umberto Pesce, presidente del gruppo di impiantistica Psc. All'appello, secondo Pesce, mancano 20mila persone specializzate, tra reti di tlc ed elettriche. Di fronte a questa necessità, condivisa negli ultimi giorni da vari membri del Governo, per mettere in grado le aziende del settore di far fronte alla richiesta del mercato, «occorre aprire al più presto – dice Pe-



sce, recentemente nominato Cavaliere del Lavoro, a DigitEconomy.24 (report del Sole 24 Ore Radiocor e della Luiss Business School) - un tavolo con istituzioni, banche e sindacati». L'obiettivo posto dal ministro dell'Innovazione e transizione digitale, Vit-

torio Colao, è infatti, quello di cablare l'Italia entro il 2026 e, dunque, la necessità di competenze, si farà sentire molto presto, una volta assegnate le gare.

Come si può risolvere il problema della mancanza di risorse umane per costruire le reti in fibra e 5G? Quale ruolo può giocare il Governo?

Il sistema Italia si è sempre basato su micro, piccole e medie aziende, dall'artigiano alle imprese fino a 50milioni di euro di ricavi. Questa spina dorsale del

>> continua a pag. 2

L'ad RUFFINONI

(Ntt Data): «Cerchiamo 800 persone esperte in materie Stem»



↑ **Walter Ruffinoni**
ad di Ntt Data Italia

Servono al più presto 800 nuovi profili con studi Stem che Ntt Data Italia, società che si occupa di system integration, servizi professionali e consulenza strategica, ha difficoltà a trovare. La fame di competenze nel digitale riguarda un po' tutti i livelli del settore in un momento in cui si profila un nuovo modo di lavorare, «una terza via», dice l'ad Walter Ruffinoni, tra presenza in ufficio e lavoro totalmente da remoto, aprendo nuove opportunità. Tra le figure più ricercate, spiega il manager a DigitEconomy.24 (report del Sole 24 Ore Radiocor e della Luiss Business School) ci sono ruoli con competenze Java, cybersecurity, data intelligence, esperti di piattaforme Sap e cloud.

Di quanti dipendenti in più ha bisogno oggi la vostra azienda?

>> continua a pag. 2

«Serve un tavolo con istituzioni, sindacati e banche»

sistema è sparita, e le poche aziende rimaste sono in grande difficoltà economica. Per affrontare il mutato scenario e il bisogno di competenze, occorre, dunque, innanzitutto il supporto dello Stato. Occorre, ad esempio, semplificare il sistema degli appalti pubblici, risolvendo anche il problema dei continui ricorsi al Tar che bloccano i lavori. Si potrebbe prevedere che, una volta aggiudicato il lavoro e stipulato il contratto, qualora il Tar dovesse dar ragione alla società ricorrente, quest'ultima venga risarcita per il mancato utile raggiunto, senza bloccare i lavori. Oltre agli interventi dal punto di vista degli appalti, occorre un piano che riguardi l'assunzione e la formazione del personale. Tra reti tlc ed elettriche mancano infatti circa 20mila persone specializzate.

Come formare in tempi brevi i lavoratori necessari?

Occorre un'azione di concerto con i ministeri del Lavoro, Istruzione, della Pa, dell'Innovazione e della Trasformazione digitale, predisponendo delle scuole ad hoc che, dopo un primo biennio, formino già i ragazzi per un impiego specialistico, prevedendo, anche durante gli studi, il tirocinio in azienda. Un nodo fondamentale è poi dove reperire i giovani che vogliono fare questo percorso. Visto che in Italia c'è una mentalità molto progredita per cui le nostre famiglie desiderano per i propri figli un percorso di istruzione quanto più completo, si potrebbe ricorrere ai giovani stranieri. Abbiamo tanti giovani stranieri in Italia, migranti di buona volontà, ma sfruttati tante volte con il caporalato. Noi abbiamo

bisogno della migrazione, per noi la migrazione è un'opportunità, e questo momento storico potrebbe essere una buona occasione per formare le persone e farle lavorare. Una specializzazione tecnica di cui potrebbe farsi carico lo Stato che poi recupererà con le tasse pagate da questi lavoratori una volta acquisito un contratto. Un altro problema che bisogna risolvere è quello della patrimonializzazione delle imprese del settore che non sono attualmente in grado di far fronte alla formazione di nuove competenze da sole. Occorre dunque, oltre a quello del Governo, il supporto delle banche, visto che non ci sono aziende che, senza aiuto, riescono a fare investimenti dei livelli richiesti.

Una volta inserite le persone in azienda e realizzate le reti, al 2026 queste

persone potrebbero essere utilizzate in diverso modo, ad esempio per la manutenzione dell'infrastruttura?

Oggi stiamo facendo il passaggio dal rame alla fibra, ma il rame richiede molta manutenzione, il sistema della fibra ottica è, invece, completamente diverso. Una volta finita la rete, dunque, ci sarà il problema della sostenibilità per le imprese delle 20mila persone assunte. Per questo chiediamo un incontro, un tavolo con istituzioni, mondo bancario e sindacati al fine di individuare tutte le soluzioni. È un intervento che va concertato assieme. D'altronde dobbiamo preparare l'Italia al boom economico al quale non siamo più abituati, l'ultimo boom è stato nel dopoguerra e, secondo me, questo che stiamo vivendo è un "dopoguerra". ■

Java e Cybersecurity tra competenze mancanti

In Ntt Data le persone fanno la differenza, siamo un'azienda di persone costruita attorno alle persone. Ricercare, assumere e trattenere i talenti è una attività per noi cruciale: avere i migliori talenti ci permette di offrire i migliori servizi ai nostri clienti, che sono le medie e grandi aziende italiane e straniere. Nella mia visione di Italia 5.0 credo fortemente nella tecnologia come abilitatore di nuovi servizi e nuove esperienze che mettono l'uomo al centro. Abbiamo visto che la tecnologia ha anche abilitato nuovi modi di lavorare: l'esperienza di questi ultimi due anni ci sta insegnando che in futuro ci sarà una "terza via" al lavoro che non sarà totalmente in presenza in ufficio e nemmeno totalmente virtuale, ma un mix bilanciato tra i due e con anche la possibilità di usare nuovi spazi fluidi e dinamici condivisi da più aziende e gestite da nuove figure professionali. Queste nuove modalità di lavoro possono essere molto interessanti anche per i giovani che entrano nel mondo del lavoro con la possibilità di coniugare la crescita professionale con la vita nei luoghi di origine. Il brand Ntt Data in Italia conta su 5.000 persone in otto città: Milano, Roma, Torino, Treviso, Genova, Pisa, Na-

poli e Cosenza e quest'anno cerchiamo almeno 800 profili con studi Stem.

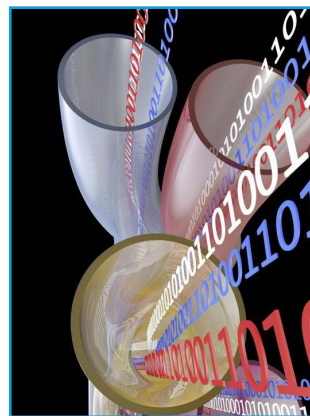
Che tipo di figure sono le più ricercate?

Siamo focalizzati su laureandi e laureati in materie Stem (Scienze Tech Ingegneria e Matematica) nelle principali università italiane e straniere, ma la nostra attenzione si rivolge anche ai diplomati di istituti tecnici. Abbiamo, infatti, posizioni aperte per ruoli con competenze Java, cybersecurity, data intelligence, esperti di piattaforme Sap e cloud per citarne alcune. Quest'anno con la nostra Excellence School abbiamo inoltre dato la possibilità per 80 studenti e studentesse in 4 facoltà dedicate alle professioni più ricercate, come programmazione, data intelligence, architetture cloud, cyber security e consulenza It della durata di 4 mesi, al termine dei quali, i partecipanti possono sostenere un esame di certificazione attinente alla faculty e hanno la possibilità di essere assunti in Ntt Data. L'Excellence School si rivolge sia ai giovani laureati dei corsi Stem triennali e magistrali, sia ai diplomati del settore informatico, è totalmente gratuita e costituisce una rilevante porta d'accesso al mercato del lavoro, fornendo non solo competenze tecniche e

pratiche. Grazie a un mix di formazione da remoto, esperienze laboratoriali e un training on the job sotto la supervisione di tutor esperti, gli studenti potranno approfondire le proprie conoscenze teoriche, ma anche lavorare direttamente su sistemi e programmi. Ampio spazio anche per le soft skills attraverso laboratori di apprendimento innovativi, studiati appositamente per chi non ha esperienza nel mondo aziendale, e con l'obiettivo di inserire in azienda giovani professionisti con competenze a 360 gradi. Crediamo che la formazione debba essere valorizzata a tutti i livelli, e siamo impegnati da anni su questo fronte sia all'esterno sia all'interno.

Che cosa si potrebbe fare per stimolare l'incontro tra domanda e offerta?

La spinta verso la digitalizzazione dei servizi e dei prodotti se da un lato ha aiutato la nostra crescita, dall'altro sta generando uno skill gap che rende difficile trovare le risorse con competenze adeguate. Ogni anno siamo presenti in quasi tutte le Università sul territorio italiano e abbiamo anche docenze a diversi corsi universitari per raggiungere gli studenti più meritevoli. Con le università del territorio, infatti, il dialogo è



molto stretto, e la popolazione aziendale beneficia periodicamente di programmi formativi pensati appositamente. Crediamo che la collaborazione azienda-università sia uno degli strumenti più efficaci per allineare la formazione delle competenze con le necessità delle aziende. Crediamo, inoltre, nell'educazione tecnologica sin da bambini: con il coding nelle scuole abbiamo portato il pensiero computazionale nelle primarie (oltre 2200 ore di lezione erogate dai volontari Ntt Data in oltre 100 istituti in tutta Italia) e con progetti specifici dedicati all'utilizzo sicuro degli strumenti tecnologici per bambini e adolescenti. ■

«Formazione sia continua e imprescindibile, va erogata con modalità sempre nuove»

Da elemento straordinario della vita professionale a elemento imprescindibile e continuo. Così è cambiata la formazione, soprattutto nel post pandemia, secondo quanto sottolinea Elisa Zambito Marsala, ad di Intesa Sanpaolo Formazione, realtà che nel corso della sua attività ha coinvolto oltre 19mila tra giovani e professionisti e più di 4500 aziende con l'erogazione di oltre 660mila ore formative. Oggi la formazione va erogata con modalità sempre nuove, comprese le piattaforme ispirate a quelle dell'entertainment tipo Netflix, accessibili da ogni device, che garantiscono una modalità immersiva. «In passato – spiega l'ad a DigitEconomy.24 (report del Sole 24 Ore Radiocor e della Luiss Business School) – gli investimenti in formazione



↑ **Elisa Zambito Marsala, e Giovanni Lo Storto, dg della Luiss**
ad di IntesaSanpaolo formazione

“
In Italia nel 2020 investimenti in formazione inferiori della media europea

effettuati in Italia sono stati inferiori rispetto al contesto europeo: nel 2020 il 4% del PIL rispetto al 4,6% della media dei Paesi europei. Oggi la formazione è una priorità per il Paese, abilita il cambiamento e supporta le imprese nel rendere sostenibile il business in mercati in continua evoluzione. Come gruppo proponiamo una nuova filosofia di formazione, costante e continua, lavorando in partnership con eccellenze italiane, università, associazioni. Attiviamo collaborazioni per percorsi formativi di qualità proponendoli a imprenditori e manager, facilitandone l'accesso sia in termini economici sia di modalità di fruizione, facendo squadra con l'ecosistema nei diversi territori».

zione, facendo squadra con l'ecosistema nei diversi territori».

L'importanza della formazione è riconosciuta e sottolineata anche a livello di Pnrr. «Sono previsti circa 17 miliardi a supporto di istruzione, formazione, ricerca. Il Paese ha, quindi, una grossa opportunità per poter approcciare la formazione secondo un nuovo modello, vivendola in maniera più integrata con la vita professionale, con nuove modalità di fruizione». In particolare, il Pnrr ha identificato, ricorda l'ad, vari ambiti, dalla digitalizzazione alla sostenibilità. Occorre, dunque, stimolare la progettazione e individuare nuove forme di offerta per le imprese. Gli ambiti sui quali c'è maggiore bisogno di competenze sono quelli tecnologici, con big data e intelligenza artificiale in primis, ma anche quelli legati alle soft skill, come comunicazione, evoluzione della leadership, sostenibilità, economia circolare e poi principi Esg, project management e decision making.

Dal canto suo, Intesa Sanpaolo Formazione nel primo semestre 2021 ha promosso 22 corsi, con circa 500 aziende coinvolte e oltre

2500 ore di formazione erogate. Inoltre, grazie alla partnership con Luiss Business School prenderà il via l'Executive programme in gestione e innovazione d'impresa rivolto a imprenditori, manager e responsabili di funzioni aziendali che desiderano rafforzare le proprie competenze per una gestione innovativa e sostenibile dell'azienda. Per fine novembre partiranno le prime edizioni. «L'offerta con la Luiss Business School prevede 14 moduli, dura 5 mesi, e contempla anche testimonianze aziendali. Viene erogata – spiega Zambito Marsala – in modalità digitale, ma prevede momenti in presenza, importanti a dare valore al network, da sempre plus dei corsi di alta formazione».

Di fronte alle nuove offerte formative, le aziende oggi sono più ricettive che in passato. «Registriamo una risposta importante, è cambiata la percezione, ed è cambiata – aggiunge la manager – la modalità di erogazione della formazione». A questo proposito Intesa Sanpaolo investe nelle nuove piattaforme, che si ispirano a quelle di entertainment «applicate all'e-

ducation. L'esperienza educativa deve essere sempre più immersiva, appealing, integrata nella vita delle persone. Vi si può accedere da qualsiasi dispositivo, in qualsiasi momento. Attraverso un portale, prima dell'estate scorsa, abbiamo lanciato una nuova versione della piattaforma Skills4Capital per le imprese, che garantisce un elevato livello di personalizzazio-

“
Continuiamo a indirizzare nuovi percorsi, guardando ai trend internazionali

ne, esperienza multicanale e contenuti digitali sempre aggiornati». In generale, in ambito formazione, Intesa Sanpaolo continua «a progettare, indirizzare nuovi percorsi, guardare ai nuovi trend internazionali». Nella certezza che la formazione, conclude Zambito, è diventata parte integrante della vita di ogni professionista. ■

Occorre evitare la duplicazione degli investimenti nelle reti di tlc e puntare sulla formazione

Davanti alla deadline ravvicinata del 2026, c'è la necessità di reperire le competenze necessarie per costruire le reti di tlc, pensando anche a come impiegarle, in maniera diversa, una volta cablata l'Italia. Esperti, manager e imprenditori condividono la necessità di dare una risposta di sistema al bisogno di reperire oltre 10mila figure specializzate per stendere la fibra e realizzare le reti 5G. «Una problematica – spiega Stefano da Empoli, presidente di I-Com, Istituto per la Competitività – è quella di trovare persone con le competenze adatte alle sfide che si stanno affrontando, un numero di figure tecniche che deve aumentare nel giro di pochissimo. Inoltre, bisogna prepararsi, una volta formate le persone e fatti gli investimenti, alla fase di rallentamento che tra qualche anno, post Pnrr, si prevede, cominciando sin da ora a immaginare come utilizzare le competenze che potrebbero tornare utili anche nella fase successiva».

Per risolvere la prima questione, da Empoli suggerisce di puntare sugli accordi tra gli attori del sistema, sulla condivisione delle opere, in modo tale da ridurre la domanda di figure specializzate. Per il secondo tema propone di «incentivare

i percorsi di reskilling e upskilling all'interno delle aziende» e immaginare un potenziale assorbimento di una parte delle competenze che risultasse in eccesso in settori affini come quello della transizione ecologica. «Le aziende, in ogni caso, vanno aiutate, perché viene loro richiesto uno sforzo ingente con deadline ravvicinate».

La soluzione secondo Roberto Opilio, ex capo della rete di Tim e oggi director Italia e Sud Europa del Fondo Cebf, passa anche dall'evitare «la duplicazione degli investimenti da parte di Tim e Open Fiber, ragionando quindi sui co-investimenti. Duplicare gli investimenti, infatti, penalizza il piano di capacità produttiva, e bisogna anche tener conto che Open Fiber sulle aree bianche è già in ritardo. Il Governo potrebbe dunque adoperarsi invitando i due maggiori competitor a scegliere un modello di suddivisione degli investimenti, come nel campo dell'energia. D'altronde alle aziende di rete non va bene un picco di investimenti che finisce nel 2026 perché temono di dover formare migliaia di persone che poi, a fine piano, si ritroveranno sul groppone».

Solutions 30, una delle aziende di rete presente in Italia con circa 700 dipen-



↑ **Stefano da Empoli**
presidente di I-Com

denti, è pronta, qualora ci fossero le condizioni, a fare investimenti. Secondo Antonio Caroppo, una carriera in Sirti e in altre aziende del settore, oggi presidente di Solutions 30 Italia, per mantenere in piedi il comparto occorre innanzitutto dire «basta alle gare al massimo ribasso. Solutions 30 ha in programma di investire molto in Italia, ma ci devono essere le condizioni. Al momento abbiamo assunto 300 dipendenti in sette mesi, ne avevamo 400, e siamo arrivati dunque a 700 dipendenti. Solo relativamente al contratto da 200 milioni firmato con Telecom per cablare Piemonte e Valle d'A-

osta in associazione con un gruppo spagnolo, abbiamo bisogno di 300 persone e non sappiamo dove trovarle». Un altro problema grosso è la difficoltà a reperire personale che dal Sud si trasferisca al Nord dove c'è il deficit più forte. «Si fa fatica – spiega il manager – per due ragioni: le attività sono partite in tutta Italia, anche in campo elettrico con società come Enel, Terna, e la gente, dunque, avendo il lavoro a casa non ha necessità di spostarsi. Un altro deterrente è il reddito di cittadinanza che, pure necessario, scoraggia le persone a trasferirsi». Se a tutto ciò si aggiunge la difficoltà di trovare giovani italiani da impiegare nella costruzione delle reti, per Caroppo «va valutata l'ipotesi di ricorrere ai migranti e di lavorare in stretta connessione con università e istituti tecnici per formare i giovani». In conclusione, considerata la difficoltà a reperire i materiali sempre più costosi a causa dell'aumento del costo delle materie prime, «occorre aprire un tavolo con i ministeri coinvolti e gli esperti delle aziende di rete al fine di trovare una soluzione complessiva. Se non si fa tutto questo, non si riuscirà a centrare l'obiettivo del 2026 fissato da Colao per la realizzazione dell'infrastrutturazione in fibra». ■

>>> DALLA PRIMA PAGINA - IL DOCUMENTO DI ITALTEL E SIRTI A COLAO

addetti del settore, come utilizzare poi l'80% di occupazione in più, una volta realizzati gli investimenti. Delle due società, l'una, Italtel, oggetto del salvataggio da parte del gruppo Psc, l'altra controllata dal fondo Pillarstone che intenderebbe valorizzarla, hanno presentato al Ministero dei numeri precisi: le risorse richieste nel campo della progettazione sono attualmente circa mille; i piani cumulati degli operatori assieme a quelli previsti dal Pnrr richiedono la disponibilità di circa 800 persone aggiuntive. Per la realizzazione delle reti l'attuale disponibilità di personale specializzato è pari a 12mila unità: la necessità per i prossimi anni è di altre 10mila persone, con un incremento, per l'appunto, pari all'80 per cento.

Ma non basta avere il personale per realizzare le infrastrutture, occorre inoltre, secondo le aziende, un quadro normativo, amministrativo e di mercato che consenta alle imprese di assumere e investire. Innanzitutto le società chiedono contratti plurienna-

li che siano in linea con l'estensione temporale dei piani al fine di consentire alle imprese gli opportuni investimenti in competenze e strumenti che assicurino la realizzazione degli stessi. Bisogna inoltre ridurre il numero delle pratiche amministrative e i relativi tempi di attesa per il loro espletamento che hanno impatti negativi sul raggiungimento delle milestone previste, pena la perdita del finanziamento. Anche le imprese di rete, come le telco ultimamente, toccano il tema dei prezzi. Temi peraltro correlati perché coi prezzi più alti praticati dalle telco, e ricavi maggiori, probabilmente anche le gare per le aziende di rete presenterebbero prezzi più alti. Di recente Luigi Gubitosi, ad di Tim, ha annunciato l'intenzione del gruppo di alzare i prezzi offerti ai clienti e il ministro Colao, all'evento Asstel-Telecomunicazioni sul quadro del comparto, ha invitato i vertici delle società a «guardarsi negli occhi» visto che «i prezzi non li fanno i politici né i regolatori».

Di fronte a questo scenario, le aziende di rete

chiedono dunque un adeguato livello dei prezzi, evitando approcci al massimo ribasso e offerte anomale, per preservare la remunerabilità degli investimenti richiesti all'industria, come ad esempio il reclutamento e la formazione di nuovo personale, l'aumento dei costi delle materie prime e della componentistica. Un'ultima richiesta riguarda il tema della fatturazione e dei pagamenti: le imprese suggeriscono su questo fronte l'allineamento agli standard europei, sia per quanto attiene al valore riconosciuto all'industria sia per quanto riguarda i tempi di fatturazione e pagamento che seguono la progressione delle opere. In Francia, ad esempio, ricordano Sirti e Italtel, ci sono prezzi superiori in media del 25 per cento. Tutto ciò per farsi trovare pronti nel secondo semestre del 2022 quando verranno assegnati i bandi delle gare previste dal Pnrr e saranno avviate le fasi di implementazione dei progetti e lo sviluppo dell'infrastruttura in banda ultra larga. ■